

05/07/2019

La desprotecció dels treballadors externalitzats a Europa



Un consorci integrat per cinc equips investigadors d'Europa i coordinats pel Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona ha finalitzat el projecte *Relaunching Collective Bargaining Coverage in Outsourced Services* (RECOVER), finançat per la Direcció General d'Ocupació, Afers Socials i Inclusió de la Comissió Europea. L'estudi analitza el marc regulador de la externalització, les pràctiques empresarials així com les seves implicacions en les relacions d'ocupació en sis països (França, Espanya, Itàlia, Holanda, Polònia i Regne Unit), centrant-se en diferents activitats d'alta i baixa qualificació que permeten suggerir línies d'actuació específiques per millorar la protecció social d'aquests treballadors.

Les relacions d'ocupació, en un procés de debilitament des de fa dècades a Europa, viuen en els últims temps una major erosió amb la creixent externalització de treballadors. En general, aquests treballadors externalitzats queden desprotegits, és a dir, amb pitjors condicions de treball que les que gaudeixen altres companys en els mateixos centres de treball o que realitzen la mateixa activitat, i fins i tot fora de qualsevol tipus de protecció com passa amb els treballadors autònoms. En aquest sentit, el projecte RECOVER ha analitzat l'impacte de

l'externalització en l'ocupació per a estudiar el paper que pot jugar la negociació col·lectiva per millorar la protecció dels treballadors externs.

Els resultats mostren una relació entre la mida de l'empresa i el nivell d'externalització de serveis en tots els països estudiats. Les organitzacions tendeixen a externalitzar activitats no centrals en el seu negoci una vegada arriben a una certa grandària, focalitzant-se en aquelles funcions clau del negoci i descentralitzant la resta a empreses proveïdores de serveis. És una pràctica que hem trobat a:

- Els serveis de neteja a França i Itàlia
- Les activitats de seguretat a Polònia

No obstant això, hi ha una tendència creixent a externalitzar també aquelles activitats que són centrals en les empreses, distorsionant la justificació inicial de les pràctiques d'externalització com hem observat amb:

- Les cambreres de pis en hotels a Espanya
- El treball dels periodistes en els mitjans espanyols
- Les activitats logístiques a Holanda

Aquestes pràctiques també es produeixen en el sector públic, amb el consegüent impacte no només en la protecció dels treballadors sinó en la qualitat dels propis serveis públics. Així ho hem detectat a:

- El treball de cures a persones dependents al Regne Unit
- Els serveis públics de salut a Polònia
- Les polítiques actives d'ocupació a Holanda,
- La gestió i seguretat de les presons al Regne Unit

En tots els casos estudiats s'observen problemes de cobertura de la negociació col·lectiva, és a dir, situacions en què els treballadors externalitzats es troben en major vulnerabilitat i desprotecció respecte a aquells empleats que segueixen treballant de forma interna. Una tendència que mostra dues vessants: d'una banda, trobem que aquelles activitats de baixa i mitjana qualificació que es desenvolupen in-situ (per exemple, neteja i seguretat) s'externalitzen majorment a través d'empreses proveïdores, aplicant generalment convenis col·lectius per sota de les condicions del sector on treballen. En aquests casos, hi ha una especial incidència de les empreses multiserveis, concentrant a aquells treballadors les professions dels quals solen ser social i empresarialment poc valorades. D'altra banda, trobem com aquelles activitats de mitjana i alta qualificació que tendeixen a desenvolupar-se de forma remota (per exemple, informàtics i periodistes) s'externalitzen, en major mesura, substituint una relació d'ocupació per una relació de negoci, és a dir, a través del treball autònom dependent (sent recurrent l'existència de falsos autònoms en aquests casos).

Quin paper juguen el diàleg social en la millora de la seva protecció? L'entorn institucional, i més específicament, l'existència d'una negociació col·lectiva sectorial sòlida constitueix un element important per millorar la cobertura de la negociació col·lectiva. És a dir, la presència de grans acords entre sindicats i organitzacions empresarials a nivell territorial i sectorial tendeixen a assegurar una millor protecció dels treballadors externalitzats, principalment reduint la bretxa en condicions de treball entre empleats interns i externs. No obstant això, la tendència a

descentralitzar la negociació col·lectiva a nivell d'empresa ha contribuït que les empreses externalitzin al mateix temps que ha limitat la capacitat per reduir desigualtats, creant una dualització entre treballadors externs i interns, sumada a la ja assentada dualització entre treballadors temporals i indefinits en països com Espanya i Itàlia.

En tot cas, cal apuntar que la creixent externalització està desafiant la utilitat del sector com a àmbit de regulació de les relacions d'ocupació. Els resultats mostren una predisposició que els marcs regulatoris que protegeixen els treballadors externalitzats es desenvolupin a nivell sectorial, emulant en gran mesura les estructures organitzatives de patronals i sindicats. Tanmateix, el treball externalitzat es presenta comunament en activitats i ocupacions específiques de caràcter inter-sectorial. Per exemple, els serveis de neteja, seguretat o manteniment en general, es requereixen en tots els sectors, i l'externalització provoca que les condicions laborals d'aquestes ocupacions es regulin per convenis propis de l'ocupació, i no del sector on es presta el servei. Per tant, les institucions existents poden mostrar deficiències per protegir de manera adequada als treballadors externalitzats, el que en certa mesura ha propiciat l'aparició d'associacions i sindicats professionals (sense vincles amb els sindicats tradicionals) representant a ocupacions particularment afectades pel fenomen de l'externalització.

Alejandro Godino, Oscar Molina

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

oscar.molina@uab.es

alejandro.godino@uab.es

Referències

[View low-bandwidth version](#)